

A VOZ DO TRABALLO

Boletín de Información Interior de la Junta Sindical de ASTANO — Febrero 1976

PRESENTACION

COMPAÑEROS:

La Junta Sindical, mediante la publicación de este BOLETIN INFORMATIVO, pretende, primordialmente, el manteneros informados —con las limitaciones que conlleva la periodicidad mensual de este Boletín— de la problemática que como trabajadores nos afecta; de un lado, los problemas que tenemos en Astano, de otro la problemática de índole general que como clase nos concierne.

Este Boletín, no pretende, en modo alguno, suplir lo que nosotros entendemos debe ser el órgano superior de decisión e información de los trabajadores: LA ASAMBLEA; lo que en realidad queremos conseguir, es un reforzamiento y ampliación de ésta, por medio de la información escrita.

De todos es conocida la carencia, en nuestro país, de una verdadera prensa obrera que informe, forme y represente nuestros intereses con objetividad. De ahí que con este Boletín, tratemos de paliar, siquiera mínimamente, esta falta de información que todos los trabajadores necesitamos para una mayor concienciación que refuerce la SOLIDARIDAD y UNIDAD imprescindibles para la consecución de nuestras justas reivindicaciones, entre las que destacan: el logro de un verdadero SINDICATO OBRERO, DEMOCRATICO, UNITARIO E INDEPENDIENTE, DERECHOS DE REUNION Y DE HUELGA... como medios necesarios para resolver los problemas en materia de salarios, seguridad e higiene en el trabajo, jornadas, eventualidad, seguridad social, garantía de puesto de trabajo, etc.

Pretendemos, fundamentalmente, hacer de este Boletín un medio abierto a todos vosotros; puesto que todo trabajador de ASTANO, tiene algo que aportar en la búsqueda de soluciones a nuestros problemas. Es por ello que hacemos un llamamiento para pediros participación activa en la confección del Boletín, así como ayuda económica para su realización.

CRISIS DE EMPLEO

La perspectiva de empleo en el país es actualmente desoladora; los cotas de paro pueden cifrarse, según diversas revistas económicas, en más de un 50% de la población laboral activa, lo que representa un número aproximado de 700.000 trabajadores que se encuentran en esta situación. En la provincia de La Coruña el paro afecta, según cifras sindicales, a 10.330 trabajadores, de los que solo 4.080 perciben el seguro de desempleo; cifras, en todo caso, oficiales, y no reflejan la situación real.

En la comarca ferrolana, con los cierres y expedientes de crisis de diversas empresas: Pysbe, Peninsular Maderera, Pebsa, Caymo, Garfesa, Afmar..., las perspectivas de empleo son alarmantes. La desaparición paulatina de pequeñas empresas, la crisis de la construcción, así como la que se avecina en el sector de la industria naval, hacen prever que los próximos años sean especialmente duros, y las cifras de desempleo aumenten desmesuradamente. De no encontrarse una solución rápida y efectiva, Ferrol y su camarca se convertirán, sin ningún género de dudas, en un «cementerio laboral» con todas las repercusiones que esto conlleva, en íntima conexión con otros sectores, como son el agrícola, comercial, etc...

La crisis económica que están atravesando los países capitalistas afecta de una manera especial a nuestro país, como consecuencia de la peculiaridad de las estructuras políticas, que han hecho posible una estructura económica, basada fundamentalmente en la primacía del sector privado —con industrias dirigidas hacia el consumo— en detrimento del sector público, lo que conlleva la carencia de una verdadera industria nacional de base con la que podría abordarse, de una manera más factible, las consecuencias de la crisis. La economía y la sociedad española son ya demasiado complejas como para que puedan gonernárselas autocráticamente. Exigen una mayor descentralización en las decisiones y el reconocimiento de unos interlocutores auténticos en la relación empresarios-trabajadores, como lo demuestra el que las ideas de la clase dirigente no son ya las ideas dominantes dentro de la sociedad. Se aprecia claramente un desafío del modelo político y social respecto al económico.

Por otro lado, la política inversora del Régimen encaminada a las zonas tradicionalmente desarrolladas ha provocado el abandono continuado y el secular subdesarrollo de nuestro país gallego y hace que, el distanciamiento entre las regiones ricas y pobres sea cada vez mayor, obligando a las poblaciones de estas últimas a una forzada emigración —mano de obra barata— con toda la problemática social que ello representa. La crisis económica está obligando al regreso de gran número de emigrantes, cuya situación es desesperada al no encontrar puesto de trabajo en los lugares de origen.

Sirva de ejemplo de lo anterior el trato

(Pasa a la pág. siguiente)

CRISIS DE EMPLEO

(Viene de la primera página)

dado a Ferrol por parte de la Administración en el plan de accesos a Galicia, relegando al último lugar el tramo Ferrol-Betanzos; los tímidos intentos para hacer realidad la estación de deslastre y desgasificación; la ampliación del canal de entrada a la ría; el dique de reparaciones de medio millón de toneladas; así como los intentos de industrializar el triángulo Franza-Ares-Mugardos, la estación de autobuses, el tantas veces prometido colegio universitario, etc..

Además, el erróneo planteamiento del proceso de desarrollo industrial ha posibilitado la creación de empresas, caso de Astano, en que ha primado el criterio cuantitativo sobre el cualitativo, favoreciendo el gigantismo que, sin una perspectiva de futuro, ha llevado a la construcción de unas instalaciones especializadas en construcción de grandes petroleros, con los riesgos que ello significa, hechos realidad con la actual crisis energética, la apertura del canal de Suez, la aparición de nuevos pozos de petróleo, etc., que ocasionaron la falta de fletes para estos buques.

Esta falta de perspectivas de trabajo está forzando la emigración de una mano de obra altamente cualificada hacia otras zonas del Estado lo que ennegrece aún más nuestro futuro.

El criterio cuantitativo ha provocado también la desproporcionada ampliación de nuestra flota pesquera, que, ante el peligro actual de extinción de los bancos de pesca tradicionales, la ampliación de las aguas jurisdiccionales de los países marítimos, ha llevado a la crisis en este sector, arrastrando consigo la de la industria conservera, tan importante en nuestro país gallego.

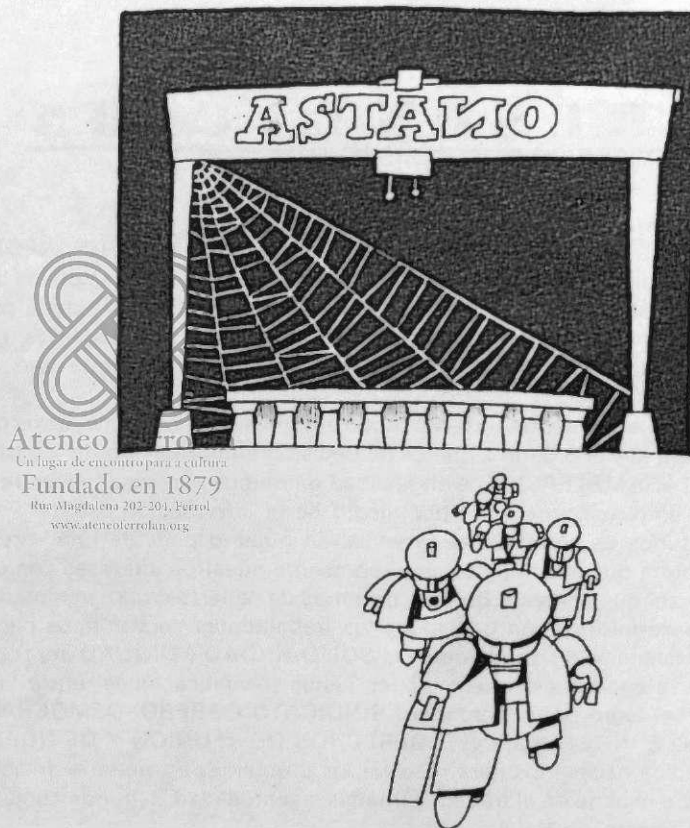
También es de resaltar la permisidad de la Administración, que, en complicidad con la Organización Sindical, ha permitido la múltiple aparición de empresas que con carácter de auxiliares y sin verdadera entidad económica, ha agigantado el problema de la eventualidad, abusando de la necesidad de trabajo en la zona y tratando a los trabajadores como una mercancía. Los respondables de las Cías. Auxiliares han sido claros en el tema: «la mayoría de las empresas auxiliares de Astano, y, en general, todas las empresas auxiliares en la Zona, no tienen verdadera entidad empresarial por carecer de entidad económica, medios técnicos, equipo y utillaje y, además, su contratación por la empresa principal no está en función de la especialidad en la ejecución de las obras y servicios sino, simplemente, vienen a actuar como simples intermediarios en la contratación de mano de obra que necesita la empresa principal para realizar los trabajos normales».

Asimismo hemos de criticar una legislación que ha posibilitado a empresarios sin escrúpulos una fraudalenta política de trasvase de fondos y ocultación de ganancias, aprovechándose de la época de las «vacas gordas»; en Ferrol sabemos bastante del tema: Peninsular Maderera, Pysbe,...

Cuando llega el momento de las «vacas flacas» se benefician del expediente de suspensión de pagos, dejando abandonadas las empresas, y, como consecuencia, sin trabajo a cientos de trabajadores.

Desde este Boletín queremos poner de manifiesto nuestra preocupación por este estado de cosas, fundamentalmente, ante la problemática de empleo que el propio Ministro de Relaciones Sindicales, Sr. Martín Villa, ha calificado como el problema número uno de nuestro Estado. Por todo ello exigimos:

— Una reforma fiscal profunda de forma que el que más gane, más pague, y una eliminación de los impuestos indirectos a fin de evitar que sean, esencialmente, las clases populares los principales mantenedoras de las arcas de la Hacienda pública.
— La disposición de fondos públicos para eliminar, entre otros, el problema del paro.
— Gravar hasta la expropiación los capitales mal utilizados, exigiendo su inversión y castigando, como primer delito social, la evasión de capitales.
— Que el ahorro de los gallegos se invierta en una reforma agraria y en una industrialización racional de nuestro País gallego, huyendo de la implantación de industrias que degraden el medio ambiente y que, a la postre, por su elevado coste social, destruyen más puestos de trabajo de los que crean.
— Un plan de reactivación del sector de la construcción naval que pueda garantizar el trabajo a todos los astilleros y, en concreto los de Ferrol, para estabilizar el futuro de unas 50 a 60.000 personas que viven, de esta industria, en Ferrol y su comarca.
— Que sea realidad la estación de deslastre y desgasificación, así como la construcción del dique de medio millón de toneladas y la creación de industrias en la zona.
— La necesidad de comunicaciones en nuestro País gallego y, concretando en Ferrol, la construcción del tramo Ferrol-Betanzos.
— La necesidad de diversificar las instalaciones de nuestro astillero, para poder hacer realidad la construcción de otro tipo de buques: bulkarriers, transportes de gases licuados, plataformas petrolíferas, etc.



TRABAJO Y ACCIDENTES

Más de un millón de accidentes de trabajo al año colocan a España —curioso— en la cabeza de Europa. Diariamente pierden la vida en sus puestos de trabajo entre seis y siete compañeros. Además de un elevadísimo número de lesiones más o menos graves. De 1965 a 1969 murieron en accidentes laborales más de 12.000 trabajadores. En 1974 fueron 2.418 los muertos. Con semejantes cifras, nuestro país supera cinco veces la media europea.

Si queremos buscar una explicación objetiva, sólo la encontraremos en las tímidas medidas de la legislación en materia de Seguridad e Higiene. Raquíticas disposiciones que son, además, violadas constantemente por las empresas. Atentas, sobre todo, a la imposición de fuertes ritmos de trabajo que se traducen en abigarradas concentraciones de trabajadores en tajos de inadecuadas condiciones, y en la implantación de sistemas de destajo que les permiten obtener el máximo aprovechamiento del rendimiento del trabajador, fomentando mediante el señuelo de incentivos y pluses, agotadoras jornadas de trabajo que hacen del trabajador víctima propicia de graves e incluso —las cifras cantan— mortales accidentes. Es el lógico resultado de anteponer el rendimiento a la planificación, organización y programación de trabajo y seguridad.

Astano y Auxiliares rebasan ampliamente la ya elevada media nacional. El pasado año de 1975 murieron 7 trabajadores —el último de ellos nuestro compañero MANUEL SANTALLA SAAVEDRA, el 23 de diciembre, víctima de las gravísimas heridas sufridas, el 25 de noviembre, al ser bloqueado por un trancanil en el Taller de Bloques Planos. Pretender establecer dos estadísticas de accidentabilidad separando a Astano y las Auxiliares, es tema en el que no queremos entrar por considerarlo innecesario y obviado por la conciencia de los trabajadores del Astillero.

La concentración de trabajadores en zonas como Máquinas, Bombas, Tanques, etc., el apelotonamiento en momentos de urgencia (lanzamientos, entregas) provocan con frecuencia graves accidentes. El pasado mes de diciembre el Inspector de Trabajo, Sr. Vázquez,



ordenó la paralización de trabajos en la cámara de bombas del buque 235, por carecer de las más elementales medidas de seguridad imponiéndole a la empresa, además la correspondiente multa. ¿Significan algo estas multas? La consideramos insuficientes en sus dos vertientes: trabajador empresa. Económicamente una multa o la desaparición física de un trabajador no supone trastorno para una empresa con una plantilla superior a los 6.000 hombres y en cuyos libros las cuentas se miden por millones. Y para nosotros, trabajadores, la imposición de una multa, si no va seguida de las oportunas correcciones en las condiciones de seguridad, nada nos dice. No se trata de causar un daño, aunque sea leve a la empresa, se trata de no dejar la vida en el tajo. Es bien distinto.

¿Cuál debe ser la postura de los trabajadores? Ante la ineficacia empresarial, el control de los comités de seguridad debe pasar a manos de los trabajadores. Es preciso luchar por la consecución de un Comité que responda a las exigencias reclamadas por la diversidad y peligrosidad de los tajos, por la implantación de la medicina preventiva y, en última instancia, por la mejora de las prestaciones por incapacidad laboral debida a los accidentes. Estos serían unos objetivos a cubrir, pero ¿cómo? Incluyendo en cada una de las luchas o reivindicaciones el tema de la seguridad para, de este modo, hacer ver que la cuestión es asumida conscientemente por los más directamente implicados. Si luchamos por un aumento de salario con mayor motivo debemos luchar por proteger nuestra existencia.

Evidentemente, no es descubrir nada nuevo: el 26 de noviembre pasado el paro inmediato sucedió al mortal accidente. Ello dio paso —después de haberse negado la empresa— a negociaciones con la Dirección y a un resultado, por el momento, ni siquiera medianamente satisfactorio. Se propuso a los Vocales del Jurado y Comité que la ampliación del mismo fuese llevada a cabo por cuatro enlaces sindicales. No se trata tanto de la ampliación del Comité, cuanto de la creación de comisiones, democráticamente elegidas por los trabajadores, en los diversos tajos del astillero. La propuesta de la Empresa fue rechazada por los siguientes motivos: por un lado, porque la Dirección quería imponer una ampliación con enlaces sindicales con lo que la elección se veía condicionada y, por otro, porque esta ampliación no responde a nuestros presupuestos; la que nosotros pretendemos es un control democrático de todo lo concerniente a la seguridad en el trabajo.

Queda mucho por hacer, pero el problema ha de encararse objetivamente y con una única consigna: «acabar con los accidentes mortales y graves».

SISTEMAS «REFINADOS» DE EXPLOTACION

EL MAYNARD

ANTECEDENTES

Al comienzo de los años 70, cuando Astano se convierte en el astillero de los superpetroleros, pasando a duplicar su plantilla, surge en la mente de los empresarios —por aquel entonces vinculados al Banco Pastor— la necesidad de cambio de criterio respecto al control de los sistemas de producción. Este nuevo criterio va orientado para que la explotación de los trabajadores sea más «racional». Los sistemas clásicos ya no son válidos: el control directo por los mandos, los sistemas de contratas especiales, van perdiendo efectividad a causa de la conciencia que van adquiriendo los trabajadores. Se ve claro que, lo que realmente necesitamos y queremos, es un salario justo y seguro que no dependa de las necesidades de la producción, en momentos esporádicos, ni del favoritismo de los mandos.

La entrada en funcionamiento de nuevas instalaciones conllevan un cambio en la concesión de los procesos de producción, con la especialización de los diversos talleres (Bloques Planos, Bloques Curvos, etc.), y una división y automatización del trabajo que influyen, decisivamente, en el cambio de criterio que adopta la empresa para extraer el máximo ren-

(Pasa a la pág. siguiente)

...EL MAYNARD

(Viene de la pág. anterior)



dimiento a los trabajadores. Surge entonces la necesidad de crear un nuevo sistema de incentivos o primas.

En aquel momento, las oficinas de Producción tenían unas tarifas de tiempos basadas en la experiencia que se corregían y recortaban según los resultados que se conseguían en los talleres. Con la finalidad de crear un nuevo sistema se instaura la oficina de Expedientes con el fin de conseguir las nuevas tarifas de tiempos que lleven al objeto propuesto: extraer el máximo aprovechamiento de las instalaciones y de los trabajadores. Después de más de un año de funcionamiento, el sistema se descarta en base a lo siguiente:

LA IMPOPULARIDAD DEL SISTEMA.— El cronometraje de los trabajos que se realizaba irritaba a los trabajadores al verse controlados de una manera tan directa.

LA REDUCCION DE LAS TARIFAS.— Los tiempos se redujeron en tal medida que, incluso altos cargos del Departamento de Producción, desconfiaban de su validez. No digamos ya los trabajadores.

Pero, lo más grave del sistema que se pretendía montar era que, como contrapartida a un aumento de la producción, al rebajar considerablemente las tarifas, no se aumentaba, a su vez, el valor hora de contrata; es decir, la empresa pretendía que se trabajase mucho más cobrando lo mismo lo que, de ninguna manera, los trabajadores podíamos aceptar.

El rechazo definitivo de este sistema viene determinado por el nuevo rumbo que toma la empresa; el capital privado no puede hacerse cargo de las inversiones realizadas y, entonces, entra en función el INI como salvador de los intereses privados, socializándose de esta forma, las fuertes inversiones y las «pérdidas» que, en momentos de gran trabajo y actividad, decían tenía la empresa.

La entrada del INI trae consigo un equipo de nuevos tecnócratas con una mentalidad más «europea» que la de los antiguos dirigentes. Con esta mentalidad se trata de implantar un nuevo sistema de incentivos de carácter neocapitalistas. La idea es muy fácil; combinando las técnicas que se aplican en los países capitalistas más desarrollados con los bajos salarios existentes en nuestro país —debido, fundamentalmente, a la carencia de un verdadero Sindicato de Clase que defienda nuestros intereses— lo que la empresa pretende es explotar más y mejor, de una manera mucho más sutil, más «refinada».

Bajo esta óptica, los nuevos dirigentes del INI, contratan a una empresa especializada en la creación de sistemas «refinados» de producción: MAYNARD, multinacional con sede central en los EE.UU.

Esta empresa comienza sus «estudios» con un equipo de técnicos españoles y suecos especializados en sistemas de producción adaptados a la industria naval. Sin embargo, la realidad es muy otra; lo único que hicieron estos técnicos fue usar a Astano como «conejillo de indias» a fin de aplicar el sistema MAYNARD en las industrias de la construcción naval. Prueba de lo que decimos lo indica el que la mayor parte de las bases del sistema se crearon en Astano. El objetivo de la empresa MAYNARD se vio doblemente cumplido: por un lado, probaron el sistema en un astillero como el nuestro, y por otro, utilizaron una gran cantidad de datos sobre procedimientos de trabajo extraídos de nuestra empresa para la propaganda y venta del sistema a otros astilleros.

Para su implantación se crearon unas oficinas de Organización con personal de talleres y de la desaparecida oficina de Expedientes y, después de un período de entrenamiento, en el año 1973, se implanta el sistema.

BASES DEL SISTEMA

El sistema MAYNARD se basa, según sus creadores, en el desarrollo de unos tiempos de trabajo «científicos». Como veremos más adelante de «científicos» no tienen gran cosa, por cuanto hay un gran abismo entre la teoría y la puesta en práctica del sistema. Los tiempos se calculan por la suma de un gran número de pequeñísimas operaciones elementales, como pueden ser: golpear con un martillo, dar un punto de soldadura, agacharse, tirar de una manguera, apretar un tornillo, etc., etc. Estos tiempos elementales están contenidos en una especie de enciclopedia denominada «Banco de Datos» que, en su mayor parte, han sido calculados en Astano. El tiempo total de fabricación de una pieza se calcula por la suma de múltiples operaciones, cuyos tiempos se ex-

(Pasa a la pág. siguiente)

...EL MAYNARD

(Viene de la pág. anterior)

traen del citado «Banco de Datos» afectados de un coeficiente por descansos y operaciones anormales que no aparecen en el mismo. El coeficiente corrector se calcula por medio de muestreos realizados en el taller; para una máquina o puesto de trabajo en cadena no hay demasiadas desviaciones de la teoría a la práctica, si el número de operaciones elementales son parecidas de una pieza a otra. Así es como en los tornos o en las máquinas Telerex puede dar resultado el sistema a costa, claro es, de un elevado ritmo de trabajo. Pero, en otras circunstancias, como puede ser la reparación de máquinas varía mucho el tiempo de unas a otras y, por ello, tienen que corregirse una vez realizado el trabajo. La cosa no tiene comentario si nos metemos en talleres como Bloques Curvos, Gradas, etc., etc., en los que se tuvo que desechar el sistema de composición a base de tiempos elementales y, en los que se aplican los tiempos mediante cronometraje global de la operación, a los que se descuentan los descansos, interrupciones, etc.

LA INTRODUCCION DEL SISTEMA

Hay dos aspectos o condiciones fundamentales de introducción del sistema: la división de talleres y las fases de implantación.

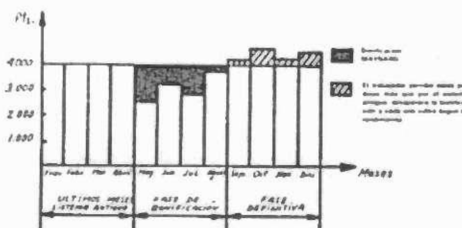
DIVISION DE TALLERES

Consiste, en definitiva, en dividir a los tra-

bajadores. Expliquemos esto. Se empieza por resto de los talleres continúen con el sistema antiguo. A la vez, se procura, al elegir los primeros talleres, que sean aquellos donde la empresa vea menos posibilidades de rechazo por parte de los trabajadores. Así, eligen talleres automatizados o con un grado de organización bueno; si los trabajadores del taller donde se implantó el sistema protestan, los de otros talleres no apoyarán las reivindicaciones de los primeros de una forma rotunda por desconocimiento del sistema y, de esta manera la empresa tiene más facilidad de maniobra de cara a su implantación que si la protesta fuese de todos los trabajadores. Es, ni más ni menos, que la aplicación de la máxima «divide y vencerás».

FASES DE IMPLANTACION

Consiste en hacer que la implantación sea progresiva, es decir, poco a poco. Una vez elegido el taller en el que se va a implantar el sistema MAYNARD está un largo período de tiempo, en lo que llamam «fase de bonificación». En la misma, según la teoría del sistema, aunque el trabajador obtenga un rendimiento medio mensual, por tarifas MAYNARD que, traducido a pesetas sean inferiores a las que venía cobrando por el sistema antiguo, se le abona la diferencia para que no salga perjudicado.



Supongamos el caso de un trabajador con las mismas horas de presencia a lo largo de todos los meses del año, que trabaje siempre a modalidad de contrata tipo 1 y que viniese percibiendo, por el sistema antiguo, 4.000 pesetas mensuales con concepto de incentivo. Según la teoría del sistema MAYNARD, durante la fase de bonificación, a este trabajador, se le completaría hasta las 4.000 pesetas ya que, por los rendimientos que obtiene durante este período le supone en pesetas menos de lo que cobraba con anterioridad. Si el rendimiento es mayor, cosa muy improbable, cobraría según su rendimiento. Para cobrar más que por el sistema antiguo de incentivos es necesario obtener un rendimiento MAYNARD superior a 101% aproximadamente.

Siguiendo con la teoría del sistema, al cabo de unos meses, según la oposición de los trabajadores al mismo, se alcanzarán rendimientos superiores al 101% y, por lo tanto, y según dicha teoría, se «liberaliza el taller» y cada trabajador cobra según su rendimiento.

Hay que hacer notar que la práctica se aleja bastante de la teoría pues, a las horas al 25% (horas de trabajo cuyas contratas no se han cerrado), no se les hace bonificación. Por ejemplo, si un trabajador tiene 200 horas de presencia al mes, y le han cerrado solamente 100 horas, percibirá bonificación por las 100 cerradas, y las restantes las cobrará al 25%.

Otro de los aspectos que no conviene pasar por alto es la amplia división que se hace del trabajo; es decir, se descompone éste en numerosas fases, con la intención de crear una competencia entre los trabajadores. Supongamos que cuatro parejas están fabricando las mismas piezas, cada una de las cuales tiene su contrata independiente de las demás, si se da el caso de que una de las parejas de trabajadores eleva el ritmo de trabajo, por las circunstancias que sean, más que las otras, inevitablemente obligará a las demás a aumentar el rendimiento.

LOS «BENEFICIOS» DE MAYNARD

Vamos a ver con un ejemplo práctico cómo se reparten los «beneficios» del nuevo sistema.

SISTEMA ANTIGUO: HORAS ASIGNADAS 50 — H. INVERTIDAS 40

SISTEMA MAYNARD: H. ASIGNADAS 35 — H. INVERT. 31

BENEFICIOS: TRABAJADOR — EMPRESA ¿?⇒

Como se ve claramente en el gráfico, el número de horas asignadas a un mismo trabajo se ven reducidas considerablemente del sistema MAYNARD respecto del sistema antiguo. Supongamos que un operario de 2° fabrique 4 piezas en el mes —en el sistema antiguo— con lo que totalizaría 160 horas de trabajo y percibiría por cada hora 24 Ptas. aproximadamente, y al mes, 160×24 = 3.840 Ptas.

Por el sistema MAYNARD, tendría que fabricar en vez de 4, 5,16 piezas, y teniendo en cuenta un rendimiento de 113%, obtendría el mismo trabajador 160×33,5 = 5.360 Ptas.

Es decir, el trabajador percibe en las 160 horas de trabajo 1.520 Ptas. más a cambio de tener que fabricar 1,16 piezas más.

Salario con sistema antiguo de incentivo, sin tener en cuenta antigüedad, plus familiar, tóxicos, etc.	Salario base	5.850 Ptas.
	Plus fijo	1.590 Ptas.
	Plus calidad trabajo	5.000 Ptas.
	Contrata	3.840 Ptas.
		16.280 Ptas.
Salario con sistema MAYNARD, sin tener en cuenta antigüedad, plus familiar, tóxico, etc.	Salario base	5.850 Ptas.
	Plus fijo	1.590 Ptas.
	Plus calidad trabajo	5.000 Ptas.
	Contrata	5.360 Ptas.
		17.800 Ptas.

Es decir, el aumento del salario con el sistema MAYNARD significa un 9,3% aproximadamente sobre el salario a percibir con el sistema antiguo de contratas, mientras que la producción ha aumentado un 29%. ¿Para quién son, realmente, los beneficios del MAYNARD?

De todos modos hay que aclarar que en el ejemplo que se considera el trabajador ha obtenido un rendimiento de 113%, lo que es muy optimista para algunas zonas del astillero, donde la complejidad y dificultad de los trabajos no hace posible alcanzar estos rendimientos.

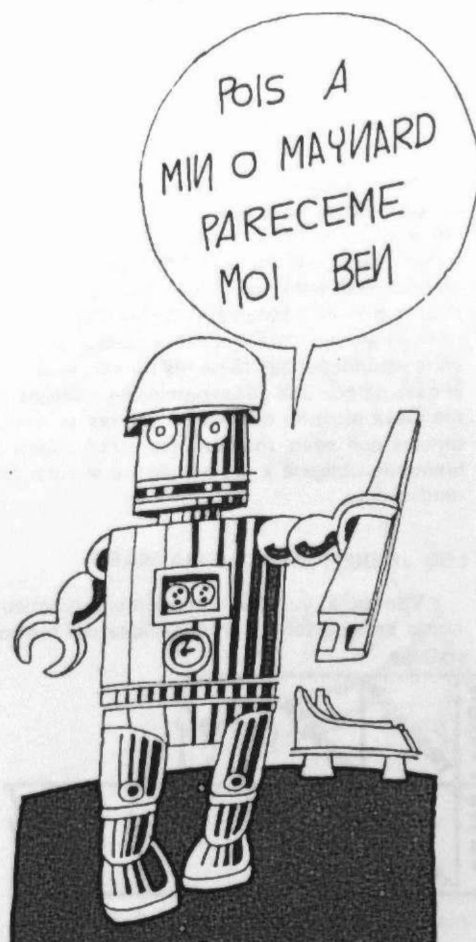
RESULTADOS DEL MAYNARD

Es ahora cuando se empieza a conocer los primeros resultados del MAYNARD. Veamos los mismos en las distintas zonas del Astillero: en Carenas, se desistió de su implantación de-

(Pasa a la pág. siguiente)

...EL MAYNARD

(Viene de la pág. anterior)



bido a la dificultad de tarifación de los trabajos; fue, en el Primer Grupo, uno de los puntos donde se centró más la atención hasta el momento. Así, los primeros talleres en su aplicación fueron los de Elaborado y línea de paneles, donde la automatización es importante frente al tiempo manual; además de existir, en los mismos, una concentración pequeña de trabajadores. Más tarde, se introdujo el sistema en el taller de Bulárcamas después de no regatear en el incremento de las tarifas, debido a las constantes protestas de los trabajadores. A continuación se empezaron a tarifar los trabajos del taller de Bloques Planos, sobre todo lo que respecta a los trabajos de soldadura, donde la empresa se vio obligada a incrementar las tarifas como consecuencia de los bajos rendimientos MAYNARD que obtenían los trabajadores de este taller. Lo que no quiere decir que, a pesar del aumento de las mismas, por las protestas de los trabajadores, éstas sean correctas. Seguidamente, se comienza a introducir el sistema en Bloques Curvos y Prefabricado, encontrándose, la empresa, con las mayores dificultades para su implantación. En la práctica, los trabajadores de Bloques Curvos que están en la fase de bonificación del sistema, están cobrando menos de lo que venían percibiendo por el sistema antiguo. Las causas del descontento de estos trabajadores son, en síntesis, las siguientes: a(el bajo rendimiento MAYNARD debido a la reducción de las tarifas; b(el número de horas al 25% es muy elevado debido a la inmensa burocracia que exige este sistema; c(las contratas del tipo 1 (las que tienen horas asignadas en la ficha) se pagan más que las contratas de los tipos 0, 2 y 3 (las que no tienen horas asignadas) y al haber, en este taller, un elevado porcentaje de horas de estos últimos tipos, las percepciones disminuyen ostensiblemente; d(la complicación mayor del sistema al exigir un mínimo de 80 horas cerradas en las contratas de tipo 1. Al no llegar a las 80 horas cerradas, no se le pagan y pasan al mes siguiente para el cálculo del rendimiento de dicho mes. El argumento que emplea la empresa es que el rendimiento de un trabajador a tipo 1, si tiene pocas horas no es representativo, ya que puede ser muy alto o muy bajo, según tenga unas contratas con rendimientos altos o bajos: puede salir un rendimiento medio mensual que no refleje el ritmo normal de dicho trabajador. Nos parecen bien todas las argumentaciones pero, lo que los trabajadores no podemos permitir es que se nos deje de pagar un trabajo que ya hemos realizado; si la empresa no puede medir el rendimiento en un mes determinado que pague, al menos, con el rendimiento del último mes representativo. Ante este cúmulo de dificultades los trabajadores ya han dado su respuesta: en diversas ocasiones, en los últimos meses, han realizado paros de protesta y se han dirigido al Jurado a fin de solucionar toda esta problemática sin que, por el momento, lo hayan conseguido.

ALTERNATIVAS AL SISTEMA

Después de analizado el sistema MAYNARD en conjunto, se puede afirmar que la alternativa no puede ser la misma para todos los talleres de la Empresa. Creemos que los trabajadores de Elaborado, Bulárcamas, Bloques planos, Fundición y Maquinaria no lo rechazan; en principio, debido a la posibilidad que tienen de cobrar unas pesetas más que por el sistema antiguo; pero, sin olvidar que el ritmo de trabajo a que están sometidos no está compensado económicamente por su aumento de productividad. Dejando a un lado que, cualquier trabajador de estos talleres, puede ser cambiado; de ahí que las reivindicaciones de los trabajadores del Taller de Bloques Curvos y demás talleres, donde el sistema MAYNARD no funciona, son reivindicaciones de todos los trabajadores de Astano. Hay dos posibilidades frente al sistema MAYNARD: el no admitirlo o el exigir reformas del mismo para que se adapte a las características de cada taller.

La primera posibilidad es muy difícil de conseguir ya que, en el mejor de los casos, es decir, en el caso de conseguir impugnarlo, la empresa impondría otro sistema similar. Hay que tener en cuenta que estamos en una estructura capitalista y que los empresarios tratarán de imponernos un determinado sistema de incentivos. Mientras en nuestro país no exista una estructura democrática, que conlleve la constitución de un verdadero sindicato de clase que defienda nuestras justas reivindicaciones, las posibilidades de cambiar esta situación son, realmente, nulas.

En tanto, plantearíamos como programa mínimo el siguiente:

Control por los trabajadores de los sistemas de producción. Vigilancia de las tarifas.

Hora trabajada, hora abonada. No debemos permitir atrasos, pozos, horas al 25%, etc.

Incremento de las tarifas en todos los talleres que por las dificultades de los trabajos que realizan se haga necesario.

Reducción de las diferencias entre los diversos tipos de contrata.

Eliminación de la norma de las 80 horas.

Compensación económica a los puestos de trabajo que tienen un elevado porcentaje de G.G. (gastos generales). Los trabajadores no somos culpables de la mala organización de la empresa.

Mínimo mensual en concepto de incentivo de 6.000 pesetas.

INFORMAN LAS COMISIONES

JUBILACION ANTICIPADA

Hemos presentado, junto con la comisión nombrada por el Fondo de Previsión, un proyecto de regulación que ofrece interesantes mejoras, para su negociación con la Empresa. Esta, ante la incidencia de este estudio con el resto de las contingencias que se pretenden regular en los nuevos estatutos del Fondo, no negociará en tanto no conozca el total de estos estatutos. Se está trabajando en su elaboración para apresurar al máximo la solución.

Por otra parte, estamos pendientes de conocer en qué quedaría la norma de la Seguridad Social que , de momento, sólo permite la jubilación anticipada a los que en 1.º Enero de 1967 tuviesen cumplidos los 50 años. Los primeros casos de trabajadores que no cumplen esta condición se presentarán a partir de 1.º Enero de 1977.

Hay otra forma de jubilación anticipada, que es la prevista por el artículo 150 de la Ley de la Seguridad Social, que la concede, a través del Ministerio de Trabajo, por actividades peligrosas, penosas o tóxicas. De momento, nos interesa más el primer caso, que tiene un carácter general y voluntario.

ESTATUTOS FONDO

Estamos estudiando el proyecto redactado por la Junta Rectora, y, por ahora, sólo podemos decir que es ambicioso en la intención de cubrir las deficiencias de la Seguridad Social. Urge acabar con el estudio para presentarlo a

(Pasa a la pág. siguiente)

Informan las comisiones...

(Viene de la pág. anterior)

la aprobación de la Asamblea General del Fondo.

En este mes descubrimos un caso raro y triste, pero que probablemente se repita en mayor o menor importancia: se trata de un trabajador que pasó a larga enfermedad y, por defecto de información, no solicitó la ayuda económica de nuestro Fondo de Previsión. Así, durante más de un año, este compañero se mantuvo con la prestación de la Mutualidad, sin otra ayuda que la de «as patacas da casa». Sus ingresos fueron en este tiempo la mitad de lo que pudieran haber sido. Sacamos en conclusión dos cosas:

—Primero: el defecto de reglamentación del Fondo, que hace que un enfermo tenga que solicitar lo que ya debiera ser derecho automático como afiliado. (Ojo los trabajadores que pasen de rebaje a larga enfermedad, pues en tanto no se varíen los estatutos, tienen que volver a solicitar).

—Segundo: la necesidad de que todos los trabajadores estén informados al máximo y el convencimiento de que DEBEMOS PREOCUPARNOS, SIEMPRE TENEMOS ALGUN DERECHO MAS.

COMISION PARITARIA: SEIS MESES DE TRABAJO

La Comisión Paritaria está formada por dos representantes de la parte económica —empresa— y dos representantes de los trabajadores —los enlaces sindicales JAVIER ORDUNA VELA y ROGELIO GARCIA SUAREZ—, cuya misión es tramitar todos los problemas relacionados con incentivos y contratas.

Los representantes de los trabajadores en esta misión, hemos encontrado grandes dificultades en nuestra labor debido, por un lado a nuestra falta de ejecutividad, que corresponde a la Empresa y, por otro, a la complejidad de los sistemas de incentivos, fundamentalmente el MAYNARD.

Han destacado en nuestro trabajo muchas reclamaciones a nivel individual y menos pero, de mucha importancia, las colectivas, como es el caso de Bloques Curvos. A pesar de todas las dificultades se han logrado diversas mejoras a nivel general, entre las que destacan:

1.—Que se paguen todas las horas de presencia, según su modalidad, eliminando así los perjuicios que se arrastraban con las horas al 25%.

2.—Que en los talleres en los que no se completan 2.000 horas de trabajo al mes se les pagase por su media y no, como se venía haciendo, por la media de la Factoría, con la que salían perjudicados.

3.—Que en el mes de julio se consiguió que se abonase la bonificación MAYNARD a algún taller donde la habían suprimido.

4.—Se insistió a la Empresa para que desapareciesen los problemas burocráticos a causa de los cuales se retrasaban las percepciones en concepto de incentivos. Este problema surgió en diversas zonas del Astillero pero, tuvo una incidencia especial, en el taller de Maquinaria. Se va resolviendo.

Por otro lado, hemos hecho diversos planteamientos a la Empresa, sin que hasta el momento se hayan solucionado, como son:

a) La eliminación de la norma de las 80 horas.

b) Contrata mínima de 6.000 pesetas para los trabajadores de Bloques Curvos.

c) La desaparición de las horas al 25% que, si bien está aprobada, todavía no se ha llevado a la práctica.

A la largo de estos meses hemos observado algunos casos que se repiten con frecuencia y que queremos conozcáis a fin de darles una más rápida solución. Destacan:

— Todos los trabajadores que hayan sido cambiados de taller y que, en el nuevo, perciban menos dinero en concepto de incentivo que en el anterior, a pesar de trabajar con la misma modalidad de contrata, deben ponerlo en nuestro conocimiento, para su posible solución.

— Todos los trabajadores que hayan observado un descenso en el valor hora de contrata al ascender de categoría, deben también comunicárnoslo a fin de poder resolverlo.

— Todos los trabajadores deben exigir la ficha de trabajo para controlar las tarifas.

— Cualquier duda debéis consultárnosla. Estamos a vuestra disposición.

ULTIMA HORA

En reunión celebrada por la Comisión Paritaria, respecto al problema existente en el Taller de Bloques Curvos y Nave 1, se llegaron a los siguientes acuerdos:

— La Empresa garantiza el pago correspondiente al 110% MAYNARD hasta el día 29-2-76.

— Si el día 29-2-76 se alcanzó la actividad del 110% MAYNARD la Empresa abonará lo correspondiente a una actividad del 115% MAYNARD hasta el 31-3-76.

— A partir del 31-3-76 se aplicará el incentivo MAYNARD real que obtenga cada operario.

— El día 29-2-76 se calculará: La actividad media del Taller, y la actividad individual.

— Se procederá de la siguiente forma:

1.º) Todos los operarios que hayan sacado una actividad superior al 110% MAYNARD cobrarán por su propia actividad.
Para todos estos operarios se les garantiza el rendimiento 115% MAYNARD para el mes de Marzo.

2.º) Si la actividad media del Taller es superior al 110% MAYNARD, a todos los operarios se les garantiza el 115% MAYNARD.

3.º) Si la actividad media del Taller ha sifo inferior al 110% MAYNARD, a los operarios cuya actividad individual haya sido inferior al 110% MAYNARD, se le garantiza nuevamente hasta el día 31-3-76.

4.º) En todos los casos y a partir del 31-3-76 se aplicarán los incentivos MAYNARD individuales sin garantía.

— La Empresa considera que el 31-3-76 estarán actualizadas las tarifas MAYNARD de dichos Talleres.

lo que se lee

LA CLASE OBRERA Y LA POLITICA

(Publicado en Gaceta de Derecho Social, Diciembre, 75)

Ha sonado para España la hora de la política. Los periódicos hablan de «deshielo». Los comentaristas discuten sobre el ritmo de la apertura y desmenuzan la biografía de los nuevos ministros «liberales». Nuestros vecinos europeos vuelven a hablar de «plazos razonables», de paciencia y de apoyo para la nueva situación política española. El primer Gobierno del Rey habla de un nuevo orden democrático y justo.

Mientras, los trabajadores también se han puesto a hablar. Descongelación salarial, amnistía y sindicato auténticamente libre y de clase, son palabras que estos últimos días se han oído o leído en miles de asambleas de fábrica, en cientos de reuniones sindicales, en decenas de miles de hojas informativas u octavillas más o menos legales. En la hora de la política cientos de miles de trabajadores de todo el Estado español han comenzado a hacer política. Unos, sabiendo claramente cómo y por qué la hacen. Otros, intuyendo tan sólo, por ahora, que ha llegado el momento de pedir mucho más que otro simple puñado de pesetas destinadas a perderse de nuevo en el pozo sin fondo de la inflación.

Huelgas en el metal y en la construcción madrileñas. Paros en la Banca de Barcelona y en más de un centenar de empresas catalanas. Huelgas, asambleas, desalojos de empresa y ocupaciones de sindicatos en Euskadi y Astu-

(Pasa a la pág. siguiente)

HABLA EL JURADO

LAS DISCREPANCIAS CON EL PRESIDENTE

En dos ocasiones hemos tenido que suspender las sesiones del Jurado a causa de las discrepancias con el Sr. Presidente. En la primera, debido a las informaciones que, a menudo, aparecen en la prensa acerca de las actividades de este Jurado y que, al parecer, molestan, pues la imagen pública que aparece de la Empresa no es todo lo «idílica» que algunos pretenden mostrar.

A este respecto, el Sr. Presidente nos recordó el «obligado secreto» sobre los asuntos objeto de tratamiento en el seno del Jurado en base al artículo 16, apartado b que, dice textualmente:

«Guardar secreto sobre las materias, informes y problemas que se susciten en el Jurado, así como de cuantos asuntos de carácter reservado puedan tener por su calidad de vocales».

Ante tal actitud, interrumpimos la sesión a la espera de que la autoridad laboral competente resolviera el problema. ¿Podríamos hablar o teníamos que ser mudos? El fallo no se hizo esperar y lo absurdo de la situación lo resolvió el Inspector de Trabajo, señor Vázquez, citando abundantes artículos de leyes en las que —si bien no son todo lo buenas que debieran— está claro que SI podemos informar a los trabajadores salvo en los casos que se especifiquen como materia reservada.

Pero no todo se acaba ahí. El señor Presidente, en la última sesión de Jurado, nos informó de que, a partir de la próxima reunión, se iba a aplicar taxativamente el ya citado Reglamento de Jurados a fin de agilizar los trámites para resolver la gran cantidad de reclamaciones que existían, con lo que se modificaban las normas de actuación mantenidas desde la creación de este Organo, en el año 1956. Diversos fueron los puntos de fricción, entre los que cabe destacar:

La confección del Orden del Día, tramitación e intervención del Jurado en las reclamaciones sobre clasificación, la vinculación de los acuerdos del Jurado, actuación colegiada del Jurado, redacción de las actas y representatividad del Jurado.

Nuevamente, ante las divergencias, interrumpimos la sesión de Jurado a la espera de la resolución de la Delegación de Trabajo.

Así, los días 19 y 20 de enero, fuimos citados el Jurado en pleno por el señor delegado de Trabajo a fin de solucionar estas discrepancias y conseguir reanudar el funcionamiento del mismo.

Después de arduas discusiones se llegó a un acuerdo mínimo que, por el momento, soluciona el conflicto establecido. Esperamos que sea duradero.

EVENTUALIDAD

Intentando responder al compromiso adquirido en el Programa Electoral de la Candidatura Unitaria, en su punto 9, hemos planteado a la empresa la supresión de la eventualidad, es decir, que los trabajadores eventuales pasen a ser fijos de plantilla. La respuesta de la Empresa fue hacer fijos a 19 de los trabajadores en esta situación, manteniendo, sin embargo, a otros en la misma situación de eventualidad. En la actualidad estamos esperando respuesta a un detallado informe que sobre los citados trabajadores eventuales hemos presentado a la Dirección de la Empresa. ¿Cuándo va a terminar la eventualidad? Esta «pesadilla» no se conocía en el astillero hasta que el INI se hizo cargo de la Empresa.

PLUS DE COMPENSACION JORNADA (P. C. J.)

A raíz de la revisión de la D.A.O. (Decisión Arbitral Obligatoria) el pasado mes de julio, en la que correspondía modificar los variables según el índice del coste de la vida, confeccionado por el I. N. E., y registrado en los meses enero-junio, 6,4%, la Empresa no aplicó este incremento al P. C. J. al no considerarlo un concepto variable.

Nuestra postura fue que el P. C. J. si es un variable pues, su cálculo se efectúa según el V. H. P. (valor hora profesional) de cada trabajador y si éste, es variable —así lo entiende la Empresa y la D. A. O. al P. C. J., por estar en función de aquel, debe tener la misma consideración.

Al no ser coincidentes las posturas, lo expusimos a la resolución de la Delegación de Trabajo. En eso estamos.

20% PARA EL PERSONAL DE TURNO EN LOS DIAS QUE LIBRAN

Este problema radica en que, la Empresa, no paga el correspondiente 20% en los días que libran el personal que está a turno, planteado a la Empresa a fin de que pagase el citado 20%, una vez más, respondió negativamente en base a la siguiente argumentación:

1.— Que se llegó al acuerdo de redistribución de la jornada de trabajo para el personal que trabajaba a turnos de ocho horas, de forma que una semana se prestase el trabajo por un total de 48 horas y otra, por un total de 40, para respetar la nueva jornada de 44 horas semanales en cómputo bisemanal, lo que representaba una reducción de las horas efectivas trabajadas al año; de 2.085 horas/año se pasó a 2.040.

2.— Que las diferencias salariales no hay que verlas aisladamente, sino en su conjunto; los ingresos totales de los trabajadores a turno se han incrementado.

3.— Que la bonificación por turno se abona por la efectiva presencia al mismo, pero, si no se acude al trabajo, como sucede en domingo o festivo, no existe razón para pagar esta bonificación.

Nuestras argumentaciones a favor de que se abonase fueron, en síntesis, las siguientes:

a) Que si trabajásemos 7,33 horas diarias, como señalaba la O. M. de 17-7-74, trabajaríamos, también, el sábado con lo que pasaríamos a cobrar el 20% de los seis días.

b) Que si trabajásemos ocho horas diarias los cinco primeros días de la semana y pretendiésemos realizar la jornada de 44 horas en cómputo semanal, tendríamos que realizar los sábados una jornada de 4 horas, con lo que también se conseguiría el 20% de los seis días.

c) Que tenemos derecho al citado 20% en los días que se libra, ya que si libramos un sábado cada dos semanas no es que nadie nos regale nada, sino que ya lo hemos trabajado con un exceso de jornada diaria.

d) Que si bien es cierto que hubo mutuo acuerdo para la realización de la jornada de 44 horas en cómputo bisemanal, no es menos cierto que la Dirección de la Empresa se escapa de los principios de recíproca lealtad que debe mover a las partes en toda negociación, ya que, si tenían pensado retirar el 20% correspondiente a los días que se libra, lo correcto hubiera sido comunicarlo en aquel momento.

Dado que la Empresa nos niega este, para nosotros, derecho, una comisión nombrada por la Junta Sindical está haciendo gestiones con un abogado laboralista con el fin de que la Magistratura de Trabajo dictamine el correspondiente fallo.

Lo que se lee...

(Viene de la pág. anterior)

rias, en Sevilla y Valencia, en Zaragoza y Cádiz. La semana de agitación laboral iniciada el día 9 de diciembre aún no había acabado el día 16. Y mientras algunas empresas comenzaban a recurrir al «lock-out» desembozado, asambleas de cientos de enlaces y vocales sindicales, en sus propios locales muchas veces, votaban mayoritariamente por proseguir las acciones de paro u otro tipo en la crucial confrontación entre capital y trabajo planteada estos días. Confrontación que, más que a desaparecer, parece destinada a agudizarse en las próximas semanas.

Los despidos, hasta ahora, son pocos. Las detenciones de dirigentes obreros o huelguistas, hasta ahora, son pocas. Las intervenciones policiales con violencia y víctimas, hasta ahora, no abundan. Todo lo cual podría deberse, a nuestro juicio, tanto al «nuevo rostro» que quiere darse a España, como a la determinación, a la cohesión y a la fuerza demostrada estos días por los trabajadores: fuerza de número y fuerza de unidad.

Precisamente contra esa fuerza y unidad se apuntan ya, desde presuntas tribunas pluralistas, puristas y «antitotalitarias», maniobras que, de tener éxito, conseguirían al menos al principio dividir el movimiento obrero, atomizar su fuerza, extraviar por los laberintos de la querella ideológica, una fuerza y una unidad preciosas hoy para la clase obrera si quiere contar algo en esta hora crucial de la política.

Como ha dicho estos días Marcelino Camacho, dirigente obrero querido y respetado más allá de toda discrepancia ideológica, «la división sindical sería el suicidio de la clase trabajadora». Y toda una clase social, tan fundamental además como es la clase obrera, no puede suicidarse.

Lee,
Discute
y Difunde

A VOZ
DO
TRABALLO

EL VALOR - HORA PROFESIONAL

(V. H. P.)

Se trata de un importante concepto dado que la cuantía del Plus de Compensación de Jornada (P.C.J.), de las horas extraordinarias y del Incentivo dependen de él.

De acuerdo con el Art. 9.º del Convenio 1973-4, modificado por la O. M. (Orden Ministerial) de 20-VII-74, que estableció la JORNADA LEGAL de 44 horas e incrementó el pago por las pagas extraordinarias de 18 de Julio y Navidad a 30 días cada una, comprende:

- *El salario base*
- *El salario base de los domingos y días festivos.*
- *Las vacaciones anuales en la medida señalada por la OTIS*
- *Las pagas extraordinarias del 18 de Julio y Navidad, en la medida señalada por la OTIS.*
- *El premio REGLAMENTARIO de antigüedad (5% por quinquenio).*

Los conceptos anteriores se refieren a la jornada legal de trabajo de 44 y 40,5 horas por semana, para personal de talleres y de oficinas, respectivamente.

De acuerdo con esto, las fórmulas del V. H. P. para el personal obrero, para el personal empleado con jornada legal de 44 horas, y para el personal empleado con jornada legal de 40,5 horas, serán las siguientes:

1.—PERSONAL OBRERO

$$V.H.P. = \frac{(365 + 60)(SB + A)}{2.105} = 0{,}2019\ SB(1 + 0{,}05\ n)$$

En el numerador tenemos el importe del salario base y de la antigüedad (al 5% por quinquenio) durante los 365 días del año más 60 días correspondientes a las extras del 18 de Julio y Navidad. No entran el Plus suplementario de antigüedad, el Plus Fijo, el Plus de Calidad, ni la Paga de Producción.

A, representa la antigüedad, cuyo valor en función del salario base SB y del número de quinquenios, n, es el siguiente:

$$A = 0{,}05.n.SB, \text{ con } SB \text{ en pts./día}$$

En el denominador figuran 2.105, que es el número de horas de trabajo equivalente a la jornada semanal de 44 horas, establecidas en la referida O. M. Nótese que no emplea la JORNADA DE CONVENIO que tenemos de 42 horas semanales.

Tenemos entonces como fórmula para el valor - hora profesional:

$$V.H.P. = 0{,}2019.SB\ (1 + 0{,}05\ n)$$

EJEMPLO:

¿Cuál será el V.H.P. de un Oficial de 2.ª, con una antigüedad de 2 quinquenios? ¿Cuál la del mismo Oficial sin antigüedad?

—En el primer caso, n = 2 (número de quinquenios). El SB (salario base) de un Oficial de 2.ª es actualmente de 195 ptas., día. Por ello:

$$V.H.P. = 0{,}2019 \times 195 \times (1 + 0{,}05 \times 2) = 0{,}2019 \times 195 \times 1{,}1 = 43{,}31 \text{ ptas./hora}$$

—En el segundo caso, tendremos n = 0. Por tanto:

$$V.H.P. = 0{,}2019 \times 195 \times (1 + 0{,}05 \times 0) = 0{,}2019 \times 195 \times 1 = 39{,}37 \text{ ptas./hora}$$

Razonado de modo similar, obtendremos:

2.—PERSONAL EMPLEADO CON JORNADA LEGAL DE 44 HORAS SEMANALES:

$$V.H.P = \frac{14}{2105}(S. + A) = 0{,}006665\ S\ (1 + 0{,}05.n)$$

3.— PERSONAL EMPLEADO CON JORNADA LEGAL DE 40,5 HORAS SEMANALES

$$V.H.P. = \frac{14}{1.896}(S + A) = 0{,}007384.S(1 + 0{,}05.n)$$

En las dos últimas fórmulas:
S = Sueldo mensual
n = Número de quinquenios

LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Son aquellas que se realizan por encima de la JORNADA LEGAL (44 ó 40,5 horas semanales). En pura teoría las horas extraordinarias son de «libre» aceptación por parte del trabajador y de «libre» concesión por parte del empresario. Esto es, no se puede obligar al patrón a que nos permita la realización de horas extras.

El trabajador tiene obligación de realizarlas en caso de FUERZA MAYOR (accidentes graves o cualquier causa que constituya un peligro inminente para la empresa), pero en este caso, **las cobra como si fueran ordinarias.**

Aún existiendo acuerdo entre trabajadores y empresario, para la realización de horas extraordinarias es preciso que el DELEGADO DE TRABAJO las autorice.

La Ley establece que como máximo pueden realizarse 50 horas extraordinarias en un mes y 120 al año, pero la verdad es que —debido a la pura necesidad de los trabajadores de llevar un sueldo medianamente digno a casa— estos límites se superan con creces.

El proyecto de Ley de Relaciones Laborales, que se discute en las Cortes en estos momentos, establece los límites siguientes: 2 al día, 5 a la semana, 10 al mes y 100 al año, pero eso claro que en tanto no tengamos un sueldo suficiente, todo se quedará, como hasta ahora, en tinta impresa con buenas intenciones.

De otro lado, está expresamente prohibida la realización de horas extraordinarias, a los APRENDICES, lo que no siempre se cumple.

Las horas extraordinarias, aunque el patrón las paga más caras, la realidad es que le salen «más económicas», pues no cotiza por ellas a la Seguridad Social y además los gastos generales no se incrementan proporcionalmente al aumento de jornada.

Una de las reivindicaciones más sentidas por la clase obrera la constituye el acortamiento de la jornada de trabajo. Precisamente el día 1 de Mayo se rememora la Fiesta del Trabajo en memoria de los MARTIRES DE CHICAGO, nombre con el que se conoce a los cinco dirigentes obreros que iniciaron, en Chicago, el 1 de mayo de 1886 la huelga general en favor de la jornada de 8 horas, y que fueron condenados a muerte (ahorcados).

Vemos como esta reivindicación (JORNADA DE 40 HORAS) continúa siendo una constante. En estos momentos de crisis, ante la posibilidad de quedar en desempleo es una pauta normal de comportamiento por parte de los trabajadores de diversas empresas la supresión

(Pasa a la pág. siguiente)

EL VALOR- HORA PROFESIONAL

(Viene de la pág. anterior)

de las horas extraordinarias, a fin de que ningún compañero quede sin trabajo.

¿COMO SE RETRIBUYEN? La base la constituye el V.H.P. —que calculamos anteriormente—, estableciéndose unos recargos sobre el mismo, que para las empresas de Siderometalurgia son:

- *40% para las dos primeras*
- *60% para las restantes y para todas las que excedan de 25 al mes.*
- *75% para las nocturnas (de 10 de la noche a 6 de la mañana) y para las trabajadas en domingo o festivo no recuperable.*

Pero ojo, puesto que sólo se consideran extraordinarias todas las que exceden de la jornada legal —en el caso de taller, 44 horas semanales, o 7 horas 20 minutos diarios (7,33 horas)— y realizamos una jornada (establecida en convenio) de 7 horas diarias, la diferencia entre 7,33 y 7 horas, o sea 0,33 horas, nos las pagan como ordinarias.

EJEMPLO:

Supongamos que un Oficial de 2.ª, con 2 quinquenios de antigüedad realice al día 3 horas extraordinarias y que en un mes, lo haya hecho en 12 días.

La distribución para los recargos sobre el V.H.P. será:

12 días × 0,33 = 4 horas, que se abonan como ordinarias.

Quedan de cada día, 3 - 0,33 = 2,67 horas, de las cuales:

		60%	TOTAL ACUMULADO
1.º día	2	0,67	2,67
2.º día	2	0,67	5,34
3.º día	2	0,67	8,01
4.º día	2	0,67	10,68
5.º día	2	0,67	13,35
6.º día	2	0,67	16,02
7.º día	2	0,67	18,69
8.º día	2	0,67	21,36
9.º día	2	0,67	24,03
10.º día	0,97	1,70	
11.º día	—	2,67	
12.º día	—	2,67	
TOTAL	18,97	13,03	32,00

Obsérvese que 24,03 + 0,97 = 25 horas

Anteriormente habíamos calculado al V.H.P. del Oficial del ejemplo, habiendo obtenido 43,31 ptas./hora.

—Las horas retribuidas como ordinarias se pagan al V.H.P., esto es a 43,31 ptas./hora.

—Las horas retribuidas al 40% tendrán como valor:
43,31 + 40% de 43,31 = 60,63 ptas./hora.

—Las horas retribuidas al 60% tendrán como valor:
43,31 + 60% de 43,31 = 69,30 ptas./hora.

Por tanto, ese mes, por las horas extraordinarias realizadas, el Oficial de 2.ª percibiría:

—abonadas como ordinarias	: 4 × 43,31 =	173,24 ptas.
—abonadas al 40%	: 18,97 × 60,63 =	1150,15 ptas.
—abonadas al 60%	: 13,03 × 69,30 =	902,98 ptas.
	TOTAL	2226,37 ptas.

Resulta un VALOR MEDIO de las horas extras realizadas:

$$\frac{2226,37}{36} = 61,84 \text{ ptas./hora}$$

Pero fijémonos: un Oficial de 2.ª con 2 quinquenios de antigüedad, en cómputo anual y en jornada normal de 7 horas diarias (no se consideran prestaciones por familia, dietas, pluses de toxicidad, de turno, descuentos de la Seguridad Social) y con un incentivo del 25% del V.H.P., percibe 223.889 pesetas. El número de horas de trabajo efectivos son (365 — 52 domingos — 21 vacaciones — 14 destivos) × 7 = 278 × 7 = 1.946 horas. Con ello, resulta un valor hora medio de:

$$\frac{223.889}{1.946} = 115,05 \text{ ptas./hora,}$$

que es un 86% superior al valor que obteníamos antes para el valor medio de las horas extraordinarias, en este ejemplo: 61,84 ptas./h.

El Decreto 2389/1973 de 17 de agosto, sobre ordenación del salario, en su Artículo 6.º establece que:

«el módulo para el cálculo o el pago del complemento por horas extraordinarias será, salvo pacto en contrario, el cociente que resulte de dividir el salario base de cada trabajador más los complementos personales, de puesto de trabajo, de residencia y de vencimiento periódico superior a un mes, referidos todos ellos a la semana normal de trabajo, por el número de horas de trabajo de dicha semana.

Las retribuciones relativas al trabajo por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo se aplicarán sin variación, salvo pacto en contrario, tanto a la actividad laboral realizada en jornada normal como a la efectuada en horas extraordinarias, sin perjuicio de que los trabajadores perciban durante las horas extraordinarias que realicen los incrementos que les corresponderían si estuviesen remunerados exclusivamente a tiempo».

Aunque se plantean aquí determinadas dudas, en las que nos detendremos en un próximo número, calculemos como ejemplo el módulo para el valor de las horas extraordinarias, en el caso del Oficial de los ejemplos anteriores:

—salario base = 195 pts/día
—plus fijo = 53 pts/día

248 pts/día × 7 = 1.736

—antigüedad: 0,08 × 195 × 2 = 31,2 pts
0,08 × 195 × 2 = 31,2 pts/día × 7 = 218,4

—plus de calidad:
26,15 pts/h. × 7,33 × 6 .... = 1.150,6

3.105,0

—pagas extra (2) = 18.387 pts
—paga de producc. = 7.440 pts

25.827 pts : 52 = 496,7

3.601,7

horas de trabajo efectivo año = 1.946

1.946 : 52 = 37,423.

Por tanto:

$$\text{módulo} = \frac{3.601,7}{37,423} = 96,24 \text{ ptas./hora, valor sobre el que}$$

habría que aplicar el 40% o el 60% según sea el caso. Este módulo, comparado con el V.H.P. (43,31 ptas./hora) es un 109% superior.

A esto obedece el haber incluido en la plataforma esta cuestión.

A LOS VOCALES JURADOS Y ENLACES SINDICALES DE ASTANO

CARTA DE LOS DESPEDIDOS

Los abajo firmantes, despedidos de ASTANO, nos dirigimos a vosotros, que habeis demostrado en todo momento ser verdaderos representantes de los trabajadores, luchando y recogiendo sus aspiraciones sin regatear esfuerzo alguno y por esto pensamos que siempre tendréis el apoyo nuestro y de todos los trabajadores como hasta ahora lo tuvísteis porque ese es el camino para conseguir nuestras reivindicaciones.

El motivo de esta carta es el querer hacer llegar a vosotros nuestro agradecimiento más sincero y que al tiempo lo hagáis llegar a todos nuestros compañeros, los trabajadores, pues aún estando fuera de la empresa nos sentimos compañeros de trabajo y nos da una gran moral y alegría que vosotros nos sigais considerando igual. Hemos visto desde fuera como todos pusísteis y seguís poniendo vuestro interés para que regresemos a nuestros puestos de trabajo, esto es una satisfacción muy grande para nosotros y nuestras familias, pues ellas sufren tanto o incluso más que nosotros la situación a que a veces nos vemos sometidos, pues no sólo se nos quita el puesto de trabajo, sino que nos cierran las puertas en las fábricas como si fuéramos delincuentes y las listas negras siguen existiendo y por esto a veces nos encontramos en situaciones francamente difíciles.

Nosotros fuimos despedidos a raíz de una huelga, el único arma que hor tenemos los trabajadores para defender nuestras reivindicaciones, y que en este país es ilegal, pero que en la práctica, a pesar de esta «ilegalidad» hemos recurrido a ella porque no tenemos otra alternativa si queremos conseguir unas reivindicaciones inmediatas imprescindibles para conseguir un nivel de vida que nos permita solucionar nuestras necesidades. Por esto estamos despedidos nosotros y muchos más trabajadores, por esto se encarcela a los trabajadores, por no tener un derecho que hoy lo es en cualquier país y que aquí sigue siendo castigado.

Hemos sabido que con motivo del indulto dado a conocer por los medios informativos, la empresa ASTANO, decía que eran levantadas todas las sanciones y expedientes a los trabajadores y esto causó una confusión entre todos, pues nosotros nos consideramos trabajadores de ASTANO y muchos nos preguntaban, ¿cuándo empezáis a trabajar? Desde este momento y en días sucesivos habéis pedido una entrevista con la dirección a lo que os fueron poniendo disculpas y negándose la EMPRESA por tanto al diálogo y causando un malestar entre los trabajadores. Una vez más, el origen del conflicto es provocado por la negativa de la empresa a dialogar y ahora pretende intentar que aparezcan ante la opinión pública los trabajadores como culpables y justificar posibles sanciones que causan la repulsa más grande por parte de todo el pueblo y por tanto pueden ser causa de nuevos conflictos incluso más graves, esto pone de manifiesto la ineficacia de los cauces legales que hoy tenemos los trabajadores para defendernos de estas injusticias y por tanto la necesidad de un verdadero sindicato único y de clase y unas libertades como de expresión, reunión y asociación. Por todo esto queremos manifestar nuestra disconformidad con un indulto que no satisface en absoluto nuestras necesidades. Por esto nos sumamos a la petición que hoy es el clamor de todo el pueblo que es la AMNISTIA general para presos y exiliados políticos que hoy aún están en las cárceles por defender nuestros intereses.

Sin más y pidiendo que hagáis llegar estas palabras y nuestro más grande agradecimiento a todos los trabajadores

José Piñeiro — Ricardo Aneiros — Fernando Blanco

RECORDANDO

El Jurado de Empresa es un órgano de composición Empresa-Trabajadores. Lo preside el Director de la Factoría o una persona que le represente. Los vocales jurados son doce en nuestra Empresa, más uno que recibe esta condición por ser Consejero Laboral.

La Junta Sindical está formada por la totalidad de los enlaces y vocales de ASTANO, y es la realización de la candidatura obrera unitaria y democrática triunfante en las últimas elecciones. Recordamos nuestro compromiso con el entonces publicado.

PROGRAMA ELECTORAL

1.—Salario minimo suficiente en jornada normal, para poder llevar una vida digna con nuestras familias. Revisión salarial cada tres meses teniendo en cuenta el constante aumento del coste de la vida. Pasar el Plus Fijo a Salario Base y que el Plus de Calidad intervenga en el cálculo del valor hora profesional.
2.—Jornada de trabajo de 39 horas semanales. Flexibilidad del horario de trabajo.
3.—100% del salario real, con revisión en caso de accidente o enfermedad.
4.—Jubilación a los 60 años con el 100% del salario real y actualización del mismo según el índice del coste de la vida.
5.—Cuota de la Seguridad Social a cargo de la Empresa.
6.—Vacaciones de 30 días con el salario real.
7.—Pagas Extraordinarias que respondan al salario real.
8.—Antigüedad (en trienios) a partir de la fecha de entrada en la Empresa contabilizando el periodo de aprendizaje.
9.—Que los trabajadores eventuales pasen a ser fijos de plantilla.
10.—100% del salario real para los trabajadores que estén cumpliendo el Servicio Militar.
11.—Todo trabajador que obtenga títulos de Grado Medio o Superior, que le sea reconocido automáticamente.
12.—Gratuidad de la Enseñanza. Ayuda económica a todos los trabajadores que tengan hijos realizando estudios.
13.—Reconocimiento oficial de los estudios realizados en la Empresa.
14.—Construccion de viviendas por parte de la Empresa para los trabajadores que la necesiten.
15.—Control por los propios trabajadores del Comité de Seguridad e Higiene. Instalaciones sanitarias adecuadas en los distintos sectores del Astillero. Participación real de los trabajadores en la elaboración de los sistemas de trabajo.
16.—Readmisión de los despedidos.
17.—Derecho de Reunión y Asamblea sin más requisito que la propia voluntad de los trabajadores.
18.—Abolición del artículo 103 de la Ley de

(Pasa a la pág. siguiente)

SABIAS QUE...

Según el Decreto de Ordenación del Salario de 17-8-73, en su artículo 4.º, se define el salario base como «la parte de las retribuciones del trabador fijado por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que expresa el artículo 5.º».

En el artículo 5.º se definen los complementos salariales quedando incluidos en las modalidades siguientes:

a) personales: antigüedad, aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

b) de puesto de trabajo: penosidad, toxicidad, peligrosidad, altura, turnos, trabajos nocturnos o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de las características de puesto de trabajo.

c) por calidad o cantidad de trabajo: primas o incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

d) de vencimiento superior a un mes: gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficio (pagas de producción y tonelaje).

e) en especie, manutención, alojamiento y casa-habitación.

f) de residencia: como los de las provincias insulares y de las plazas de Ceuta y Melilla.

Como claramente se aprecia, entre los complementos del salario que define este artículo, no aparece en apartado alguno el PLUS FIJO que nosotros venimos percibiendo desde el año 64.

Por otra parte, la O. M. de 29-11-1973, que desarrolla el Decreto citado, establece que cualquier percepción, fijada por Convenio o Reglamentación de Régimen Interior, no asimilable a alguno de los aludidos complementos tendrán consideración de salario base.

De acuerdo con lo expuesto, consideramos que el PLUS FIJO es a todos los efectos SALARIO BASE, y por lo tanto debe incluirse en el mismo.

Planteado este aspecto a la dirección de la Empresa, nos ha contestado de forma negativa, manifestando que este asunto era objeto de tratamiento en próximo convenio.

Vista la respuesta de la Empresa, una comisión, nombrada por la Junta Sindical, está llevando a efecto los trámites oportunos con un abogado laboralista para plantear el caso en Magistratura.

☆ ☆ ☆

Tienes derecho a permiso retribuido en los casos siguientes:

1.—Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.

2.—Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.

3.—Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos y cónyuge.

4.—Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.

☆ ☆ ☆

En caso de accidente laboral, en el que sea preciso la asistencia en un centro médico, fuera de la Empresa, la elección del mismo corresponde al trabajador.

Una de las obligaciones y derechos del personal directivo, técnico y de los MANDOS INTERMEDIOS es, según la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo, «prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidentes o de otros siniestros profesionales cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos»

☆ ☆ ☆

Una de las obligaciones y derechos de los trabajadores, según la citada Ordenanza, es «dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo».

También que «todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste, en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al Comité de Seguridad e Higiene o a uno de sus componentes, sin perjuicio, además, de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo»

RECORDANDO

(Viene de la pág. anterior)

Procedimiento Laboral y de toda norma que suponga la legalización del despido libre.

19.—Libertad y Unidad Sindical y Derechos de Huelga.

20.—Renovación de los cargos sindicales cuando dejen de ser representativos.

21.—AMNISTIA para todos los trabajadores detenidos por motivos laborales o políticos. Libre absolución para los compañeros del PROCESO de los 23.

22.—Participación de los trabajadores en la gestión de la Empresa.

23.—Centros socio-culturales para los trabajadores.

24.—Desarrollo industrial gallego que tenga en cuenta los costes sociales que se deriven de su suplantación, como medio para suprimir las emigraciones.

25.—Que el ahorro de los gallegos se invierta en la propia región.

Solidaridad

LAS CUENTAS

Recaudación para multas a 2 compañeros	*27.933*	
Entregado 1/3 multa a Gobernación	*16.683*	
Resta	*11.250*	*11.250*
Recaudación Fin de Año		*86.300*
Condonación de multas		*15.700*
Donativo de un compañero		*970*
SUMAN		*114.220*

Queríamos llegar este mes a las 125.000 pesetas, así que nos fallaban: 125.000 — 114.220 = 10.780 pts. que fueron aportadas por el fondo social del Jurado de Empresa. Así pues, dispusimos de 125.000 pesetas, que hemos repartido de la siguiente forma:

Para los cinco despedidos, 15.000 pesetas a cada uno	*75.000*
Para las familias de las víctimas de Figols	*50.000*
	125.000

El resto es, por lo tanto, de CERO.

Compañeros:

La solidaridad no se acaba con la aportación económica. Es también una obligación moral de todos los trabajadores de ASTANO el luchar para conseguir la readmisión de los despedidos, que lo fueron por defender nuestros intereses. Debemos mantener esta exigencia hasta que todos ellos estén con nosotros, ocupando su puesto de trabajo.

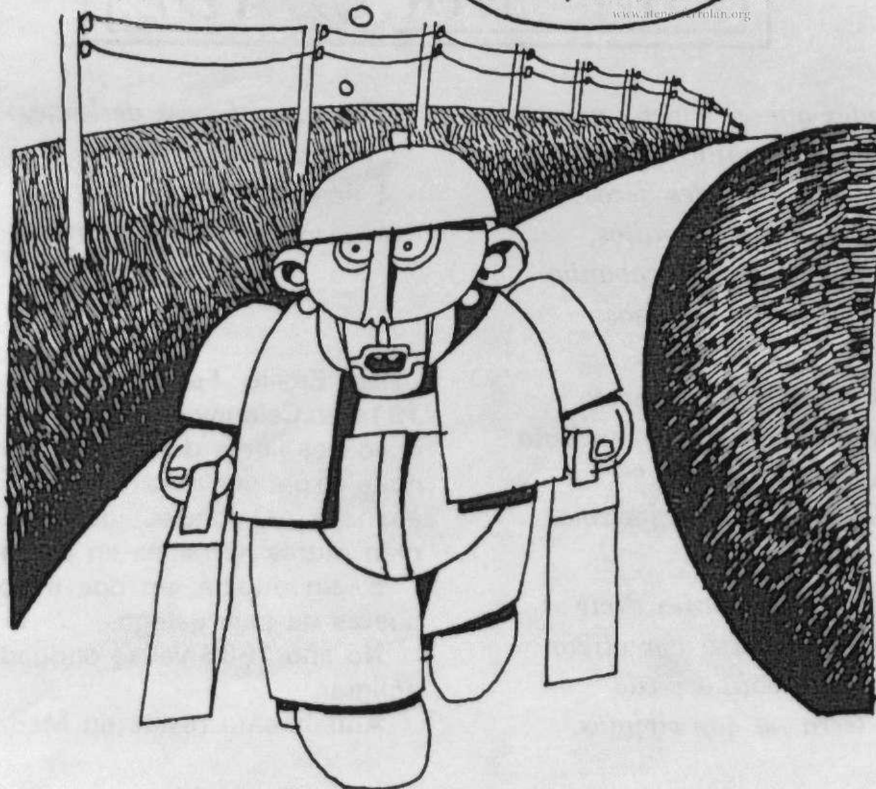
Hay que pensar en las dificultades que pasan sus familias y en la imposibilidad que tienen ellos de encontrar trabajo, por la existencia de las famosas LISTAS NEGRAS. En nuestra voluntad debe estar firme este deseo: READMISION.

A NOSA TERRA

GALIZA, VIUDA E ANGURIENTA

O País galego, é un dos máis antergos da Península Ibérica, xa que dende a Edade Primaria, xurdían do mar, somentes, istes vellos macizos do noroeste. E coma anterga e secular, a historia galega encheuse de feitos e lendas, de sorrisos, bágoas e prantos; máis prantos e bágoas que sorriso.

O pobo celta, que vindo do Norde, fundóu os seus castros na Galiza, fíxonos, cicáis, herdeiros do seu esprito inquedo e veril, forte e sinxelo que nos forxóu sofridos ó longo dos séculos, cara ás marxinaciós que fixeron do pobo galego un pobo oprimido.



Cando na Hespaña, o feudalismo asoballaba ó campesiñado, o labrego galego sofría as imposiciós e inxusticias dos máis ruíns daqueles feudales; lémbrense as tristes andanzas de Alvarez de Soutomaior, erguido por «Conde de Camiña» e coñecido polo alcume de «Pedro Madruga». Ou Andrade o Mao ou tantos outros que ó tempo de lles acaparar as terras ós servos, tiñanlles impostas vexaciós, coma o dereito de pernada.

Ista situación foi motivo do primeiro levantamento popular revolucionario da Europa, levado a cabo polos «irmandiños» e abortado pola represión do poder central que, apoiaba as crases fortes. O pobo galego sofría.

Dempois, o feudalismo foi desaparecendo, e por única millora, ven un desequilibrio no que se veían perxudicadas as crases máis probes. Os herdeiros daqueles feudales, seguiron sendo latifundistas, propietarios de grandes extensiós de terra, namentras que o probe minifundista, con dous terrós, tiña que vivir rente ás inxusticias do rico e dándolle de comer ós larchás intermediarios. O pobo galego seguía sofrindo.

As marxinaciós da lingua, es-

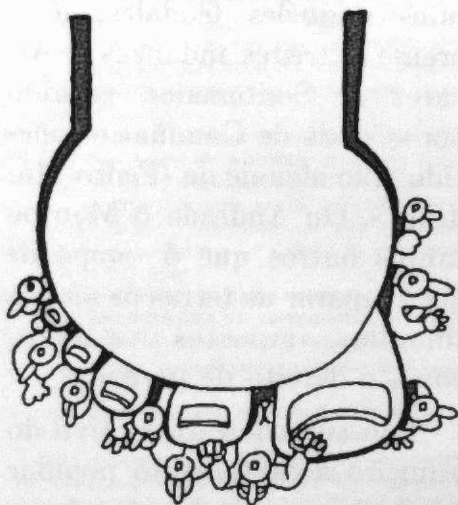
(Pasa a la pág. siguiente)

A NOSA TERRA

(Viene de la pág. anterior)

comenzaron dempois de Alfonso X; a falla de escolas e polo tanto de cultura, é mal de sempre. O pobo galego non tiña dereitos.

Os mariñeiros morrían a fei-



xes, tratando de arrincar ó mar o froito que lles permitira a percura cotián (os portos das nosas costas están cheios de viudas e orfos), namentras eiquí, tamén os intermeiarios, enchían as barrigas á conta do traballador do mar.

Campesiños e mariñeiros, encetando iste século, diante dista situación social i económica, rubiron pola doorosa costa da emigración, deixando ás poboaciós de ourixen e dando, diste xeito, a vixente doencia do desenraizamento poboacional, co perigo que no desenrolo do noso País isto supón.

Galiza, polo tanto, sigue sendo un País viudo, cos seus berros angurientos espallados polo mundo.

PENSAMENTOS. PEDRO PETOUTO (1840-1905)

1.—A cultura é unha cousa que abre os ollos, e si non os abre, non é cultura.

2.—A historia do home é a historia da loita contra os privilexios.

3.—A nova cultura ha ter como tarefa especial o estudo dos privilexios. Logo pois, ¿deixarán os privilexiados a cultura na man dos que razonamos de semellante maneira?

XESUS ALONSO MONTERO

PRA MOCEDADE

Tendes que alcender un facho
de baril inconformismo.
Non, non, diredes decote
aos profesores de milos,
que queren de contrabando
pasar falsos paradisos.

Non, non, diredes arreo
aos que van no seu machiño
cabalgando moi contentes
entre nubes de outimismo.

Non, non, debedes decir
aos que minten por oficio.
A verdá, soio a verdá
da terra na que vivimos,
labrada en berros de lume,
nascida en berce cativo.
A verdá, soio a verdá
da terra na que nascimos.



Celso Emilio Ferreiro naceu en 1914 en Celanova de Ourense. Pubricóu os libros de poesía «Longa noite de pedra», «Viaxe ao país dos ananos», «O sono sulagado», e tamén outras narraciós en prosa.

E, sin dúbida, un dos millores poetas do país galego.

No ano 1966 veuse obrigado a emigrar.

Aitualmente reside en Madrid.

INFORME JURIDICO

(Viene de la última pág.)

to de Ordenación del Salario de 17-8-73., **sin que la frase incluida en el mismo «salvo pacto en contrario» pueda interpretarse en el sentido de que serán válidos los pactos que establezcan para dichas horas un valor inferior;...».**

Con base y apoyo en esta respuesta de la D. G. T. cabría plantear la posibilidad de abono de las horas extra según la fórmula del Decreto de Ordenación del Salario y no la que, de manera genérica, establece el convenio colectivo de ASTANO.

Sin embargo, nos encontramos con un problema de práctica procesal en este sentido. Difícilmente una Magistratura de Trabajo se atrevería a fallar favorablemente una reclamación de los trabajadores en este sentido, dado el volumen de dinero que ello supondría para la empresa, y las repercusiones que dicha Sentencia tendría en todo el ámbito del país. Por otra parte, se debe constatar el hecho de que las resoluciones y respuestas de la Dirección General de Trabajo y otras autoridades administrativas en el ámbito laboral, no son vinculantes para la Jurisdicción de Trabajo, lo cual permitiría a la Magistratura desconocer y no tener en cuenta el criterio de la Dirección General a que venimos aludiendo.

Queda otro aspecto por señalar en torno a este problema y es el hecho de que el Convenio Colectivo de ASTANO, que se declaró prorrogado por la Decisión Arbitral Obligatoria de la Delegación de Trabajo, **es anterior** a la entrada en vigor del Decreto de Ordenación de Salarios de 17 de agosto del 73 y no posterior. Es decir, en el Convenio de la Empresa se pactó una fórmula para el cálculo de las horas extra (vuelvo a insistir en que no está claro de todos modos que el Convenio señale dicha fórmula en concreto, sino más genéricamente un «salario hora profesional») cuando aún no estaba vigente el nuevo Decreto de Ordenación del Salario, que fija una fórmula de cálculo de las horas extra muy superior a la del Convenio. Podría ser otro punto de apoyo a la tesis que defienda el pago de las horas extra según el Decreto.

Hay un problema de procedimiento en todo este asunto. Habría que procurar eludir la vía de Magistratura de Trabajo, en caso de reclamación sobre las horas extra, y acudir por el contrario a la vía administrativa (Delegación de Trabajo y Dirección General), ya que son estas autoridades laborales las que sustentan ahora el criterio más favorable a los trabajadores en este asunto. Un buen camino a utilizar podría ser el planteamiento de Conflicto colectivo, como ya han hecho sobre este mismo tema los trabajadores de «Construcciones Aeronáuticas, S. A.» de toda España, y cuya resolución se encuentra pendiente en este momento.

La Agrupación VI Nacional en cifras

	1973	1974	% Incremento
SECTOR VI - MATERIAL DE TRANSPORTE			
Núm. de centros de trabajo	35.146	—	—
Núm. de trabajaddres	418.421	—	—
VEHICULOS			
Núm. de empresas			
—Automóviles (turismos, vehículos comerciales e industriales)	14	13	−7,1
—Industria auxiliar del automóvil	425	461	8,4
—Motocicletas	18	18	—
—Bicicletas	8	8	—
Núm. de trabajadores			
—Automóviles	92.203	96.898	5,1
—Industria auxiliar del automóvil	118.000	121 000	2,5
—Motocicletas y bicicletas	5.500	5.500	—
Producción			
—Automóviles (unidades)	822.826	837.414	1,8
—Industria auxiliar del automóvil (x 10^6 ptas.)	75.723	93.200	23,1
—Motocicletas (unidades)	229.412	260.649	13,6
—Bicicletas (unidades)	469.516	509.194	8,5
Inversión			
—Automóviles	8.526	9.475	11,1
—Industria Auxiliar del Automóvil	7.300	8.500	16,4
Importaciones (x 10^6 ptas.)			
—Automóviles de turismo	3.411	2.880	−15,6
—Industria Auxiliar del Automóvil	18.982	21.672	14,2
—Motocicletas	156,5	251,1	60,4
Exportaciones (x 10^6 ptas.)			
—Automóviles de turismo	8.755	9.605	9,7
—Industria Auxiliar del Automóvil	16.154	23.248	43,9
—Motocicletas	863,7	1.269.3	46,9
MATERIAL FERROVIARIO			
Núm. de empresas	9	9	—
Núm. de trabajadores	8.000	8.000	—
Valor de la producción (x 10^6 ptas.)			
—Construcción	3.540	5.620	58,8
Inversión (x 10^6 ptas.)	510	500	−2.0
CONSTRUCCION NAVAL			
Núm. de empresas	29	30	—
Núm. de astilleros	42	42	—
Núm. de trabajadores	46.000	47.000	2,2
Valor de la producción (x 10^6 ptas.)	47.069	56.000	19,0
Núm. de buques entregados			
—Marina Nacional	141	184	30,5
—Exportación	56	46	−17,9
Inversión (x 10^6 ptas.)	4.200	7.000	66,7
Exportación (x 10^6 ptas.)	16.091	22.562	40,2

INFORME JURIDICO

SOBRE EL MODULO PARA EL CALCULO DE LAS HORAS EXTRA

En la Empresa ASTANO las horas extraordinarias vienen siendo abonadas, con los incrementos correspondientes del 25, 40 y 60 por 100, partiendo del VALOR HORA PROFESIONAL medio que por categorías se señala en las Tablas anexas del vigente Convenio Colectivo de la Empresa.

Es de significar que el Convenio Colectivo no menciona **expresamente** una posible fórmula para el cálculo de las horas extraordinarias, si bien en su art. 9º y bajo el epígafre de **«Salario Hora profesional»** dispone:

«Para determinar el salario hora profesional deberán tenerse en cuenta los siguientes conceptos:

—Salario base.

—Salario base de los domingos y días festivos.

—Las vacaciones anuales, en la medida señalada por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

—Las pagas extraordinarias del 18 de Julio y Navidad, en la medida señalada por la Ordenanza de Trabajo para la I. Siderometalúrgica.

—El premio reglamentario de antigüedad (5% por quinquenio).

Los conceptos anteriores se refieren a la jornada legal de trabajo de 48 y 40,5 horas por semana respectivamente».

Por su parte, el Decreto de Ordenación de Salarios y la Orden para su desarrollo, de 17 de agosto y 22 de noviembre de 1973, respectivamente, disponen que en módulo para el cálculo y el pago del complemento por horas extraordinarias será SALVO PACTO O DISPOSICION ESPECIFICA DE ORDENANZA O REGLAMENTACION DE TRABAJO EN CONTRARIO, el cociente que resulte de dividir el salario base cada trabajador más los complementos personales, de puesto de trabajo, de residencia y de vencimiento periódico superior al mes, referidos todos ellos a la jornada normal de trabajo, por el número de horas de trabajo de dicha semana.

En desarrollo de dicho Decreto, la Orden Ministerial señala en su art. 5º que el módulo para el cálculo y el pago del complemento por horas extraordinarias será el cociente que se obtenga de la operación de dividir que a continuación se indica:

Dividendo: El salario base, más los complementos personales, de puesto de trabajo y de residencia correspondiente a seis días; más la cantidad resultante de dividir el importe de los complementos de vencimiento periódico superior al mes por 52; más la retribución del domingo.

Divisor: el cociente que resulte de dividir el número de horas de trabajo efectivo al año entre 52.

(Cuando de la retribución del trabajador forme parte algún complemento por calidad o cantidad de trabajo, éste tendrá igual cuantía durante las horas extra, si dicho complemento afectare a éstas, que en las ordinarias).

En esta situación aparece pues la existencia de dos maneras de efectuar el cálculo de las horas extraordinarias: la fijada en el Convenio Colectivo (aunque con la salvedad que ya se mencionó de si puede realmente entenderse que el art. 9 del Convenio se refiere a una fórmula para el cálculo de las horas extras o tiene un valor más general, al hablar del salario hora profesional) y la estipulada en el Decreto de Ordenación de Salarios, esta última evidentemente mucho más favorable a los trabajadores.

En principio, y al contener el propio Decreto la frase de **«salvo pacto o disposición específica de Ordenanza o Reglamentación de Trabajo en contrario»**, parecía no existir duda sobre el hecho de que la fórmula a aplicar en este caso concreto debería de ser la del Convenio, aun cuando, contemplada aisladamente, es menos favorable a los trabajadores.

Así lo vino entendiendo la Dirección General de Trabajo y las Magistraturas de Trabajo cuando se acudió a dichos organismos en reclamaciones sobre la fórmula de pago de las horas extraordinarias. Concretamente, en resolución de fecha 5 de septiembre de 1974 (Expte. 2.325/74), la D.G.T. resolvía lo siguiente:

«Con posterioridad a la vigencia del Decreto sobre ordenación de salarios de 17-8-73 y a la Orden para su desarrollo de 22-11-73, se aprobó por la Delegación Provincial de Trabajo el Convenio Colectivo para la empresa, en 4 de febrero de 1974, conteniendo dicho pacto una fórmula específica para calcular el valor de las horas extraordinarias, menos favorables a los trabajadores, según alegan, que la suscrita en aquellas normas, y al pretenderse la aplicación de la fórmula que se refieren las normas citadas, es evidente que no puede prosperar su tesis, porque los Convenios Colectivos constituyen una estructura armónica de condiciones, basada en recíprocas prestaciones y contraprestaciones, y por ello han de ser valoradas en su conjunto, por lo que si desde este punto de vista son más beneficiosas a los trabajadores, se aplican sobre las condiciones mínimas de rama profesional, sin que sea posible distinguir e individualizar determinadas instituciones, en este caso las horas extraordinarias, para aplicarlas una normativa distinta, ya que ello implicaría la ruptura de aquel equilibrio, teniendo en cuenta mayor abundamiento, que la fórmula del artículo 6 del indicado Decreto, admite la posibilidad de pactos contrarios a la misma.

Nos encontramos aquí con un criterio que ha venido siendo mantenido tradicionalmente por todas las Magistraturas de Trabajo en cualquier reclamación de este tipo, que es el **principio del «cómputo global»** y la necesidad de acogerse a los Convenios entendidos como un conjunto de condiciones más beneficiosas, que las mínimas reglamentarias.

En esta situación, nos encontramos con la respuesta dada por la Dirección General de Trabajo a la consulta que se le planteó por la Unión Nacional de Técnicos y Trabajadores del Sindicato del Metal, sobre este tema, la cual, en fecha 27 de octubre de 1975, contestaba lo siguiente:

«Esta Dirección General, en virtud de la facultad que tiene atribuida por el art. 18 de la vigente Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 19 de diciembre de 1973, interpreta tal artículo en el sentido de que el cálculo de los mismos ha de efectuarse, según las normas establecidas en el art. 6 del Decre-

(Pasa a la penúltima Pág.)

La Voz de Galicia, S.A. — Concepción Arenal, 11-13 — La Coruña

Dep. Legal C-82-1976